

## ¿Quién va a pagar la “tarifa plana de cotizaciones”?

**Autores: Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social: E. Devesa, M. Devesa, I. Domínguez, B. Encinas, R. Meneu.**

<http://www.uv.es/pensiones/>

El “Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida”, publicado en el BOE el 1 de marzo, ha ocupado, en muy poco tiempo, bastantes titulares y se han realizado numerosos comentarios sobre el mismo.

La denominada “tarifa plana de cotizaciones” tiene por finalidad incentivar la creación de empleo de calidad, esto es, de carácter indefinido y con una duración mínima de tres años. Para ello, se establece una rebaja sustancial en el pago de las cotizaciones sociales por contingencias comunes correspondientes al empleador (cuota empresarial).

Los requisitos fundamentales que deberán reunir los nuevos contratos para beneficiarse de esta medida son los siguientes:

1. Que la contratación sea de carácter indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. En este último caso, la duración de la jornada de trabajo no podrá ser inferior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.
2. Que la contratación se produzca entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014.
3. Que la nueva contratación suponga un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.
4. Que el incremento neto de empleo se mantenga durante un periodo mínimo de 36 meses. Esto no supone que el trabajador contratado no pueda ser despedido pero en ese caso deberá ser sustituido por otro trabajador también con contrato indefinido.

En concreto, la medida recientemente aprobada establece una cuota empresarial por contingencias comunes fija de 100 euros mensuales en el caso de los contratos a tiempo completo, de 75 euros mensuales para los contratos indefinidos a tiempo parcial equivalentes, al menos, al 75% de la jornada a tiempo completo y de 50 euros mensuales si la jornada es, al menos, del 50%. Con carácter general, estas reducciones en las cotizaciones sociales se aplicarán sólo durante dos años. No obstante, las empresas que tengan menos de 10 trabajadores antes de celebrarse el nuevo contrato podrán beneficiarse en el tercer año de una reducción del 50% de la cotización empresarial por contingencias comunes.

No cabe duda que la medida supondrá un ahorro importante en costes laborales para las empresas. Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) de los cuatro últimos trimestres (IV-2012 a III-2013), el coste salarial medio anual de un trabajador a tiempo completo se situaba en 26.098 €. Teniendo en cuenta que la cuota empresarial por contingencias comunes es del 23,6%, en torno a los 6.159 euros anuales, el ahorro para la empresa será de unos **4.959 euros** anuales, lo que supone un 80% del coste en cotizaciones por contingencias comunes. Ello equivale, y esto es lo significativo, a aproximadamente un

**14%** del coste laboral de contratar a un trabajador con el salario medio, dado que el coste laboral está formado por el coste salarial, el coste de las cotizaciones por contingencias comunes y otros costes no salariales.

Lógicamente, a menor coste laboral se espera una mayor contratación indefinida pero valorar este impacto es más difícil. Téngase en cuenta que una parte de la nueva contratación indefinida se hubiera manifestado también sin el Real Decreto-ley (por la mejora de la situación económica) y otra parte hubiera sido contratación temporal. Tampoco hay que menospreciar el efecto que previsiblemente se producirá a final de año por la proximidad de la finalización del incentivo, con lo que una parte no será mayor contratación neta sino sólo anticipación de la que se hubiera producido en los primeros meses de 2015. Aún así, es de esperar que efectivamente se produzca un aumento de los contratos indefinidos. En este sentido, la Ministra de Empleo y Seguridad Social ha afirmado que esta medida va a suponer que la contratación indefinida aumente en 25.000 puestos de trabajo al mes.

En cuanto a los efectos sobre los ingresos a corto plazo de la Seguridad Social, se puede calcular cuántos nuevos trabajadores a tiempo completo -con la reducción de cotización- equivalen a un trabajador sin reducción de cotización. Con los anteriores datos de la ETCL, un nuevo contrato indefinido a tiempo completo con salario medio supone 7.386 € anuales en cotizaciones por contingencias comunes entre la parte del trabajador y de la empresa si no hay reducción de cotización y 2.427 € con reducción de cotización. Así pues, los ingresos a la Seguridad Social serán mayores si se realizan algo más del triple de contrataciones indefinidas a tiempo completo que sin la nueva norma. A un plazo de tiempo mayor, el efecto sobre los ingresos dependerá de lo que ocurra tras los tres años que debe mantenerse el nivel de empleo que da derecho a la reducción, siendo positivo si se mantiene el empleo adicional creado.

A pesar de todo lo anterior, lo que más nos interesa es, tal como figura en el título de este comentario, aclarar a qué elementos del sistema va a afectar y dar respuesta a la pregunta de ¿Quién va a pagar esa reducción de cotizaciones?

Con independencia de cómo afecten las medidas contenidas en el Real Decreto-ley sobre los ingresos totales por cotizaciones sociales, esto implicará lo siguiente para el sistema:

- Producirá un empeoramiento de la **equidad** porque habrá trabajadores que percibirán iguales prestaciones (ya que a efectos del cálculo de las prestaciones se considera que se ha cotizado por la totalidad de la base de cotización) con menores cotizaciones, si bien entendemos que esto puede ser un mal menor porque puede beneficiar al conjunto de la Economía.
- No va a mejorar la **suficiencia** de las pensiones, si bien cabe la posibilidad de que la picaresca genere alguna mejora en las prestaciones para los que están próximos a la jubilación.
- No va a afectar a la **sostenibilidad** del sistema (al contrario de lo que han apuntado algunos representantes de los trabajadores) porque afortunadamente -desde uno de enero de 2014- está en vigor el Índice de Revalorización de las Pensiones que asegura la sostenibilidad del sistema, independientemente de las distintas medidas que puedan afectarle. En este sentido, podemos decir que el sistema está “vacunado”

frente a actuaciones que inicialmente parezcan ir en sentido contrario al de la sostenibilidad.

La pregunta importante es **¿Quién va a pagar el precio de esta medida?** A este respecto podemos señalar que no va a pagarlo el Fondo de Reserva –como se ha apuntado en algún artículo- sino los pensionistas, si bien podríamos distinguir dos supuestos:

- 1) Si computamos como menores ingresos al sistema la parte de las cotizaciones sociales que se deja de cotizar, se traducirá en un menor Índice de Revalorización de las Pensiones para este mismo año, con lo cual lo pagarán los pensionistas actuales.
- 2) Si lo computamos como un aumento de la cuantía de las pensiones futuras, es decir, de los gastos del sistema, sin haber una contrapartida similar en el volumen de ingresos, esto incide en un menor Índice de Revalorización de las Pensiones en los años futuros, con lo cual lo pagarán los pensionistas existentes en esos años.

Tampoco sirve de excusa el que haya un suelo para la revalorización de las pensiones, porque antes o después se trasladará a los pensionistas, tanto si en esas fechas existe o no Fondo de Reserva de las pensiones.

No ponemos en tela de juicio quién lo tiene que pagar pero creemos que tiene que conocerse que el colectivo perjudicado finalmente va a ser el de todos los pensionistas.

Tal vez una solución que debería tenerse en cuenta es que la diferencia entre la cotización teórica y la real no debería soportarla el sistema de pensiones sino que debería financiarse con impuestos generales y su correspondiente transferencia al sistema de Seguridad Social, ya que repercute en toda la economía del país. Esto evitaría que el colectivo de pensionistas se viera afectado.